



Eidgenössische Technische Hochschule Zürich  
Swiss Federal Institute of Technology Zurich



**Christopher Sauder Engeler**  
Präsident

ID.INFRA.MMT-VC  
Rämistrasse 101  
HG D21  
CH-8092 Zürich  
Tel. 044 633 4120/079 277 8555  
Christopher.sauder@id.ethz.ch  
www.peko.ethz.ch

ETH Zürich  
Dr. Raphaela Hettlage  
ETH Diversity  
OCT F 35  
Binzmühlestrasse 130  
8092 Zürich

Raphaela.hettlage@vppl.ethz.ch

Zürich, 28.06.2024

**Antwort der Personalkommission der ETH Zürich auf die Vernehmlassung  
Strategie für Diversität, Gleichstellung und Inklusion 2025-2028 des ETH-Rats für den ETH-Bereich**

Sehr geehrte Dr. Hettlage  
Liebe Raphaela

Die Personalkommission bedankt sich für die Gelegenheit, zu der Vernehmlassung Stellung nehmen zu können.

Unsere Stellungnahme findest du in der Beilage.

Wir haben dir auch noch, wie vorgängig besprochen, die Gedanken von Christoph Huber separat beigelegt.

Freundliche Grüsse

Christopher Sauder Engeler  
Präsident Personalkommission

**ETH Domain Internal Consultation  
On the Strategy for Diversity, Equality and Inclusion 2025–2028**

Template for the institutions' feedbacks

**Institution: ETH Zurich, Personalkommission****1. General Comments/Generelle Kommentare/Definition**

Wir möchten uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme bedanken. Wir begrüßen es sehr, dass der ETH-Rat eine DGI-Strategie zu diesem sehr aktuellen und wichtigen Thema formuliert hat. Nichtsdestotrotz sind uns noch einige generelle Punkte aufgefallen, die wir im Folgenden auflisten möchten:

- Wir unterstützen eine Wiedereinführung eines Finanzziels von 0.5 % der Finanzierung des Bundes, denn das Verschwinden des finanziellen Ziels der vorherigen Strategien ist sehr bedauerlich. Auswirkungen auf das Equality-Diversity-Inclusion Budget der ETH können nicht sein, vor allem vor dem Hintergrund von Budgetkürzungen. Ausserdem sendet die Entscheidung das Signal, nach innen und nach aussen, dass die Themen Gleichstellung, Vielfalt und Integration weniger wichtig sind, oder sogar bereits gelöst werden konnten, was nicht stimmt.
- Es ist notwendig, dass die Definition von Diversität nicht auf der letzten Seite steht, sondern prominent auf der ersten Seite erscheint.
- Beim Lesen des Dokuments entsteht der Eindruck, dass der Fokus dieser Diversitätsstrategie primär auf Genderbalance liegt. Auch wenn dies für uns ein sehr wichtiges Thema ist, ist es für uns wichtig, auf die anderen Ebenen der Diversität zu berücksichtigen und dafür Strategien zu implementieren.
- Diversitäts-, Inklusions- und Gleichstellungsstrategien folgen heutzutage meistens einem intersektionalen Ansatz, bzw. einem Verständnis, dass Gleichstellung auf mehreren sich überlappenden Marginalisierungsebenen geschehen muss und nicht basierend auf einem binären Geschlechtsverständnis. Obwohl zu Beginn angedeutet wird, dass diese Strategie auf einem solchen Verständnis basiert, mangelt es in der Umsetzung derselben.
- In der gesamten Strategie fehlt der Einbezug von Behinderungen (physisch und psychisch), LGBTQIA+-Themen, psychischer Gesundheit, religionsbasierter, nationaler, ethnischer und kultureller Diskriminierung in der Definition von Diversität. Dies wiederum kann dazu führen, dass insbesondere im akademischen Bereich vorkommende Marginalisierungen nicht angegangen werden.
- Uns ist es wichtig, dass die Nationalität explizit erwähnt wird, da auf Institutionen momentan Druck ausgeübt wird, Personen aufgrund ihrer Nationalität von diesen auszuschliessen, obwohl sie kein strafrechtlich relevantes Vergehen ausgeübt haben. Die ETH-Domain sollte alles tun, um zu verhindern, dass Menschen auf allen Ebenen in eine «Box» gesteckt werden aufgrund ihrer Nationalität.
- Grundsätzlich wird die Diskriminierung aufgrund der Sexualität nicht erwähnt. Dies entspricht nicht dem Zeitgeist und sollte unserer Meinung nach nachgeholt werden.
- Es fehlen konkrete Meilensteine und Massnahmen, welche zu vieles offenlassen. Auch wenn diese Aufgabe klar delegiert wird, bleibt es vage, was eine Orientierung an den Schwerpunkten genau bedeuten soll.
- Das Ziel sollte sein, dass sich die ETH Zürich ambitionierter als der ETH -Rat zeigt.
- Was uns fehlt, ist eine detaillierte Strategie, wie die ETH ihre detaillierten Vorsätze umsetzen möchte und wer im Stab dafür verantwortlich sein soll.
- Weil das Dokument erwähnt, dass die Umsetzung finanzielle Ressourcen braucht, würden wir gerne wissen, wie die ETH die Umsetzung finanzieren möchte.
- Es fehlt ein Beschrieb, wie die unterschiedlichen Institutionen im Rahmen dieser Strategie zusammenarbeiten werden. Das Ziel sollte sein, dass die Institutionen nicht alle etwas Eigenes machen (reinvent the wheel), sondern dass die Diversität generell gefördert wird innerhalb der ETH-Domain. Es wäre daher begrüßenswert, dass die Strategie den Institutionen Guidelines für die Umsetzung vorgibt.
- Es sollte nicht sein, dass die Diversitätsstrategieumsetzung siloartig einem Stab zugeordnet wird. Die Zielsetzung sollte sein, dass alle Stäbe, alle Gremien und alle Entscheidungsträger\*innen (von der Schulleitung bis zu allen Vorgesetzten) diese Ideen umsetzen, tragen und mit Leben füllen.

2. Specific Comments

Chapter	Paragraph	Comment (with concrete propositions whenever possible)
<b>Introductory text/ Einleitender Text/ Texte introductif</b>	1-4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Absatz 1: Dass die Frauenförderung als Beispiel gebracht wird für Nichtdiskriminierung greift zu wenig weit.</li> <li>- Absatz 3: Es wird auf die Berücksichtigung von Literatur eingegangen, jedoch nicht auf das Einbinden von Fachpersonen oder den bereits bestehenden Diversitätsstellen, warum?</li> <li>- Absatz 3: Es kommt etwas abrupt, dass plötzlich eine Arbeitsgruppe erwähnt wird: wie setzt sich diese zusammen?</li> <li>- Absatz 3: Warum liegt der Fokus auf der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau? Wie wird das Monitoring durchgeführt?</li> </ul>
<b>Focus Area 1: Firm embedding of diversity, equality and inclusion (DEI) in the institutions/ Schwerpunkt 1: Feste Verankerung von Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DGI) in den Institutionen/ Thème-clé n°1: Ancrage solide de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion (DEI) au sein des institutions</b>	1-2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Absatz 1: Gut, dass die Institutionen verpflichtet werden, Bericht zu erstatten über die jeweilig individuell definierten Massnahmen.</li> <li>- Absatz 2: Um die Vergleichbarkeit der Indikatoren zu gewährleisten innerhalb der Institutionen wäre es gut, wenn hier klar gemacht würde, inwiefern diese Zusammenarbeit gewährleistet werden könnte.</li> <li>- Absatz 2: Um welche partizipativen Prozesse handelt es sich hierbei genau? Wie wird sichergestellt, dass diese fair sind?</li> </ul>
<b>Focus Area 2: Inclusive culture and communication, safe environment and good leadership practice/ Schwerpunkt 2: Inklusive Kultur und Kommunikation, sicheres Umfeld und gute Führungspraxis/ Thème-clé n°2: Culture et communication inclusives, environnement sûr et bonnes pratiques en matière de leadership</b>	1-6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Absatz 1: Dies ist ein sehr schöner Grundsatz, es fehlt jedoch an spezifischen Ideen, wie denn eine solche inklusive Kultur umgesetzt und die Barrieren beseitigt werden können.</li> <li>- Absatz 2: Wichtige Punkte: werden sich die verschiedenen Institutionen aufeinander abgleichen bzgl. der geschlechtergerechten Sprache? Nach welchen Grundsätzen wird hier gearbeitet?</li> <li>- Absatz 3: Gibt es obligatorische Workshops/Schulungen?</li> <li>- Absatz 4: Wie wird sichergestellt, dass der Zugang zu den Kontaktstellen niederschwellig ist und dass die Vertraulichkeit gewährleistet wird?</li> <li>- Absatz 5: Wie wird sichergestellt, dass die Fälle nicht untergehen?</li> <li>- Absatz 6: Wie wird sichergestellt, dass in dem sehr hierarchischen Umfeld Leadership-Kurse auch auf höchster Ebene besucht werden, bzw. gibt es auch hier ein Obligatorium?</li> </ul>
<b>Focus Area 3: Equal opportunities in career development/</b>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Absatz 1: Gerade hier wäre es wichtig die in den MINT-Fächern untervertretenen Gruppen spezifisch beim Namen zu nennen.</li> </ul>

<b>Schwerpunkt 3:</b> <b>Chancengleichheit in der Laufbahnentwicklung/</b> <b>Thème-clé n°3: Egalité des chances dans le développement de carrière</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wir fänden es wichtig, dass im Rahmen der Laufbahnentwicklung auch die gleichberechtigte Elternzeit erwähnt wird und diese auch gefördert wird.</li> </ul>	Zur
3.1 Career development for women/ 3.1 Laufbahnentwicklung für Frauen/ 3.1 Développement de carrière pour les femmes	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hier wäre es wichtig, dass die Laufbahnentwicklung auch auf andere marginalisierte Gruppen ausgeweitet wird, ganz im Sinn der Intersektionalität.</li> </ul>	
3.2 Creating equal opportunities for groups under-represented in STEM subjects/ 3.2 Chancengleichheit für in den MINT-Fächern untervertretene Gruppen/ 3.2 Egalité des chances pour les groupes sous-représentés dans les disciplines MINT	1-2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wir schätzen, dass die FirstGen-Akademiker*innen erwähnt werden.</li> <li>- Inwiefern hängen soziale Herkunft und «spezielle» Bedürfnisse zusammen?</li> <li>- Die untervertretenen Gruppen gehören definiert, entweder hier oder im Glossar.</li> </ul>	
<b>Focus Area 4: Conditions for a good life domain balance/</b> <b>Schwerpunkt 4:</b> <b>Bedingungen für eine gute Life-Domain-Balance/</b> <b>Thème-clé n°4: Conditions d'un bon équilibre entre les différents domaines de la vie</b>	1-5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wir schätzen sehr, dass dies Teil der DGI-Strategie ist.</li> <li>- Es fehlt die Teilzeitarbeit als Ganzes.</li> <li>- Es fehlt die Idee, dass beispielweise auch das Homeoffice generell geregelt werden sollte, um Fairness zu gewährleisten.</li> <li>- Unserer Meinung nach fehlt die Ergänzung von psychischer Gesundheit und möglichen Förderungsmaßnahmen.</li> </ul>	
<b>Focus Area 5: Inclusive research &amp; innovation and teaching/</b> <b>Schwerpunkt 5: Inklusive Forschung &amp; Innovation und Lehre/</b> <b>Thème-clé n°5: Recherche &amp; innovation ainsi qu'enseignement inclusifs</b>	1-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sehr starker Fokus auf Gender.</li> <li>- Absatz 2: Um welche sozialen Gruppen handelt es sich?</li> </ul>	
<b>Glossary/</b> <b>Glossar/</b> <b>Glossaire</b>	1-7	Es fehlen die Definition für: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gender, Geschlecht, soziale Schicht, untervertretene Gruppen</li> <li>- Es wäre hilfreich auch noch eingeführt zu bekommen, wer alles Teil der ETH -Domain ist, und dementsprechend dies umsetzen sollte.</li> </ul>	

Für die Gewährleistung einer ETH-weiten DGI-Strategie erachtet die Personalkommission es als essenziell, dass bereits beim Onboarding und während des Einstellungsprozesses besonderes Augenmerk auf die Einhaltung der Werte und Richtlinien gemäss der DGI-Strategie gelegt wird.

So schlagen wir vor, dass geschultes Personal noch vor einem ersten Screening der Bewerbungsunterlagen durch die fachverantwortliche ausschreibende Person die Bewerbungsunterlagen sichtet. Dabei ist darauf zu achten, dass Bewerbungen von Minoritäten aufgrund von Geschlecht, Sexualität, Herkunft bei gleicher Qualifikation für das Bewerbungsverfahren berücksichtigt und zu Erstgesprächen eingeladen werden. Damit muss gewährleistet werden, dass jedwede Voreingenommenheit gegenüber Minoritäten ausgeschlossen wird.

Ferner schlägt die Personalkommission vor, dass eben dieses geschulte Personal den Bewerbungsgesprächen beiwohnt. So kann gewährleistet werden, dass die eingeladenen Bewerber gleichwertig behandelt und befragt werden und Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung oder Herkunft ausgeschlossen wird.

28.06.2024/Personalkommission der ETH Zürich